

Arbetsvillkor, tillfälliga arbeten, funktionshinderkoder och validering av kompetens

Birgitta Eriksson och Ann Bergman

De två första artiklarna som presenteras i detta nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* handlar om arbetsvillkor; dels bland medarbetare och chefer inom socialtjänsten, dels bland intendenturpersonal. Den tredje artikeln belyser hur tillfälliga anställningar kan påverka framtida arbetsmarknadsstatus. Därefter kommer en artikel om betydelsen av funktionshinderskodning. Den femte och avslutande artikeln rör validering av yrkeskunskaper. Efter artiklarna följer två recensioner.

Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och branscher har under senare år uppmärksammats som särskilt problematisk. Detta gäller inte minst offentlig sektor. I numrets första artikel fokuseras tre olika yrkesgrupper inom denna sektor. Artikeln har titeln ”Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer inom socialtjänsten” och är författad av Jonas Welander, Wanja Astvik och Johnny Hellgren. Författartrion bidrar genom sitt fokus på den organisatoriska arbetsmiljön till ett antal intressanta fynd vad gäller de organisatoriska faktorernas koppling till ohälsa och trivsel för både chefer och underställda. Med utgångspunkt i ett kvantitativt datamaterial omfattande yrkesgrupperna socialsekreterare, biståndsbedömare och chefer inom socialtjänsten syftar studien dels till att undersöka vilka skillnader och likheter som finns mellan dessa yrkesgrupper avseende bakgrundsfaktorer och upplevelser av arbetsmiljöfaktorer som krav, resurser och organisationsfaktorer samt stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel; dels till att undersöka den relativa betydelsen av bakgrundsfaktorer, krav, resurser och organisationsfaktorer för respektive yrkesgrupps stressrelaterade ohälsa och arbetstrivsel. Resultaten pekar på att socialtjänstens organisering och styrning, i enlighet med NPM, är långt ifrån optimal. Organiseringen av arbetet har negativ inverkan på chefers, men i synnerhet medarbetares, hälsa och trivsel. Författarna betonar därav vikten av en rimlig arbetsbelastning, färre motstridiga krav och

oskäligen arbetsuppgifter, ett ökat inflytande samt en ökad öppenhet på samtliga organisatoriska nivåer.

Den andra artikeln rör också arbetsvillkor men här fokuseras intendenturpersonals arbete. Inom den svenska färjesjöfarten minskar lönsamheten. Detta leder till personalminskningar och ökad stress i arbetet. På passagerarfärjor utgör intendenturpersonalen ofta majoriteten av de ombordanställda. Syftet med artikeln "Säkerhet och arbete på passagerarfärjor ur intendenturpersonalens perspektiv" är att visa hur man från intendenturens sida upplever att arbetsituation och deltagande i säkerhetsarbetet har förändrats över tid och ser ut idag. Författare är Anders Persson och Margareta Ljung. Centrala frågeställningar är: Upplever intendenturpersonalen att hierarkier och gränser mellan olika personalkategorier förändrats? Vilka förändringar upplever man har skett i utbildnings- och övningsverksamhet? Hur upplevs arbetsmiljön? Till grund för artikeln ligger ett trettio-tal intervjuer med representanter för intendenturen vid tre olika rederier med passagerarsjöfart på nordiska farvatten samt med representanter för befäl, rederi, sjöfartsinspektionen och facket. Resultaten visar bland annat att intendenturpersonalens arbetsuppgifter har blivit fler och att deras roll i säkerhetsorganisationen blivit viktigare och mer varierad. Vidare har tidigare gränser mellan olika personalkategorier luckrats upp de senaste två decennierna. Dessutom har regelverk, utbildnings- och övningsverksamhet ökat betydligt vilket innebär ökad arbetsbelastning.

Sedan slutet av åttiotalet har antalet tidsbegränsat anställda ökat i Sverige och 2014 låg vi på sjätte plats av 33 europeiska länder när det gäller andelen som inte har en fast anställning. Frågan är om en tidsbegränsad anställning är bra eller dålig för individen? Från fackligt håll framhålls de tillfälligt anställdas otrygga villkor, medan man från arbetsgivarsidan argumenterar för att en tillfällig anställning fungerar som en språngbräda till ett fast jobb. I artikeln "Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsituation" beskriver Tomas Berglund, Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson och Johan Alfonsson vad som händer efter en tidsbegränsad anställning. Leder den till ett fast arbete, ett eget företagande, arbetslöshet, fortsatt tidsbegränsad anställning eller att man lämnar arbetskraften? För att belysa den frågan har författarna analyserat data från Arbetskraftsundersökningarna (AKU) och de som 1992-2010 besvarade AKU-frågorna för första gången och var tillfälligt anställda ingick i studien. Totalt rörde det sig om 30 536 personer. De följdes upp knappt två år det första intervjun. Förutom att man undersökte förändringen i arbetsmarknadsstatus tittade man också på betydelsen av andra faktorer som exempelvis kön, ålder och födelseland. Resultaten visar bland annat att typen av visstidsanställning hade betydelse för om den kom att som en språngbräda mot en tillsvidareanställning eller inte. En vikariatsanställning ledde oftare till ett fast jobb än exempelvis ett säsongsarbete, behovsarbete eller en ferieanställning. Provanställda och praktikanter löpte större riska att bli arbetslösa än andra kate-

gorier. Förutom typ av tillfällig anställning visade sig också ålder, födelseland och anställningssektor ha betydelse för resultatet.

Den fjärde artikeln ”Funktionshinderkodning – klienternas perspektiv” är skriven av Jon Sunnerfjell och tar sin utgångspunkt i den grupp klienter hos Arbetsförmedlingen som på grund sina svårigheter att nå framgång på arbetsmarknaden erbjudits så kallad funktionshinderkoder. Denna kod medför att den arbetssökande kan få lönebidragsanställningar eller olika typer av arbetshjälpmedel och därigenom ökar dennes anställningsbarhet. Syftet med artikeln är dels att undersöka vilka betydelser klienter tillskriver funktionshinderkoderna, vilka konsekvenser de medför, samt huruvida koderna överensstämmer med egna förståelser och upplevelser av eventuella svårigheter/funktionshinder; dels att beskriva klienters upplevelser av att erbjudas och acceptera funktionshinderkoder, och att kritiskt analysera dessa processer i ljuset av ett governmentality-perspektiv. Datamaterialet består av intervjuer med fjorton klienter som erbjudits och blivit funktionshinderkodade av Arbetsförmedlingen. Med utgångspunkt i intervjuerna identifierar och diskuterar Sunnerfjell tre övergripande teman. De första handlar om hur klienten hamnar i skärningspunkten mellan organisatoriska intressen. Kodningen bidrar å ena sidan till en administrativ effektivitet för Arbetsförmedlingen och å andra sidan till en ekonomisk vinning för arbetsgivarna i form av lönebidrag. Detta leder till att respondenterna upplever sig tvingade att acceptera den tilldelade funktionshinderkoden. Det andra temat berör området självkännedom och bekännelser som visar hur funktionshinderkodningen ger upphov till en process av regisserad självinventering och självkännedom hos klienten där det handlar om att förstå och förlika sig med sin kodning. Det sista området rör omförhandling av funktionshinder som grundar sig i att klienterna tenderar att se olika typer medicinskt definierade neuropsykiatriska diagnoser som mer attraktiva än den funktionshinderkod de erhållit av Arbetsförmedlingen.

Validering handlar om att göra en bedömning av enskilda individers kompetens oberoende av formella meriter. Den avslutande artikeln i detta nummer har titeln ”Validering – att anamma ett koncept trots osäkerhet om nyttan med det” och är författad av Alexandru Panican. Här är syftet att redovisa hur branschorganisationer förhåller sig till såväl egna valideringssystem, generiska kompetenser som till SeQF (Swedish Qualifications Framework) i ljuset av de förhoppningar som EU och staten har på validering. Artikeln bygger på deltagande observation och semistrukturerade intervjuer. Observationerna genomfördes vid tre workshops vars syfte var att inleda en kartläggning av kriterier för validering av yrkeskvalifikationer. Därefter intervjuades 20 företrädare för 21 branschorganisationer vilka var medlemmar i Svenskt Näringsliv. Det visar sig att en majoritet av branscherna har utvecklat valideringssystem för att tydliggöra yrkeskompetenser. Det finns i huvudsak två motiv till att man gjort det. Dels är det för att tillgodose

branschens kompetensförsörjning, dels handlar det om att kartlägga den enskildes yrkesfärdigheter. Det finns emellertid risker med förfarandet. En risk som påtalas är att valideringssystemet kan förhindra arbetsgivarnas rätt att anställa den de vill. En annan risk är att valideringssystemet inte fångar upp arbetssätt som förändras snabbt och kräver nya kompetenser. En majoritet av respondenterna visar ett svagt intresse för SeQF.